

Sygn. akt VII P 567/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2019 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 12 lutego 2019 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko J. S.

o sprostowanie świadectwa pracy

1. nakazuje pozwanemu sprostować świadectwo pracy powoda z dnia 5 listopada 2018 r., w ten sposób, że:

a) wykreślić w punkcie 4 podpunkcie 2 wpis „01-08-2018-31-10-2018”;

b) wykreślić w punkcie 4 podpunkcie 10 wpis „01-08-2018-31-10-2018”;

2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

3. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 750,46 (siedemset pięćdziesiąt 46/100) złotych tytułem kosztów sądowych, od uiszczenia których zwolniony był powód.

SSR Marcin Winczewski

Sygn. akt VII P 567/18

UZASADNIENIE

M. B. pozewem przeciwko J. S. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w K. domagał się sprostowania świadectwa pracy z dnia 5 listopada 2018 r. w zakresie korzystania z urlopu bezpłatnego oraz okresu nieskładkowego poprzez wykreślenie okresu od 1 sierpnia do 31 października 2018 r. oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że w spornym okresie wykonywał pracę lub pozostawał w gotowości do jej świadczenia i nie składał wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że powód już na początku współpracy oświadczył, że co roku w okresie letnim będzie nieobecny przez 2 miesiące, korzystając z urlopu wypoczynkowego, a następnie bezpłatnego. Każdorazowo terminy urlopów były ustalane bezpośrednio z pozwanym. Formalnie powód złożył

wniosek jedyne w 2017 r., jednakże nigdy nie kwestionował kwalifikowania jego nieobecności w pracy jako urlopu bezpłatnego. Po urlopie bezpłatnym powód nie powrócił już do pracy, w wyniku czego ostatecznie został poinformowany, że umowa nie zostanie z nim przedłużona, a nie zgłaszając się do pracy po urlopie wypoczynkowym, w sposób dorozumiany zaczął korzystać z urlopu bezpłatnego. Uchybienie formie pisemnej wniosku o urlop nie powoduje jego bezskuteczności.

Sąd ustalił, co następuje:

M. B. był zatrudniony u J. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w K. w okresie od 14 grudnia 2015 r. do 31 października 2018 r., na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w transporcie krajowym i międzynarodowym. Zgodnie z umową o pracę powód miał wykonywać trasy krajowe i zagraniczne na terenie UE, w szczególności do Hiszpanii i Portugalii.

Okoliczności bezsporne, ponadto dowód: umowa o pracę z 15.03.2016 r. – k. 11-12; zakres obowiązków – k. 13; przesłuchanie powoda – k. 38-39, 75-76 (nagrania rozpraw – k. 40a, 77)

W czasie pracy powód przewoził ładunki na trasie Polska-Hiszpania-Polska, jednak w okresie letnim, z uwagi na mniejszą ilość zleceń, korzystał z urlopu wypoczynkowego oraz czekał na polecenia pracodawcy pod telefonem służbowym. Zwykle, z uwagi na mniejsze obłożenie pracodawca informował poszczególnych kierowców, jaki ładunek, kiedy i skąd mają zabrać, jaką trasą jechać, jakie jest miejsce docelowe. Powód w okresie letnim każdego roku korzystał z urlopu wypoczynkowego, jednak tylko raz, w 2017 r., złożył pisemny wniosek i wykorzystał urlop bezpłatny. We wniosku podał, że prosi o udzielenie mu urlopu bezpłatnego w okresie od 1 do 30 września 2017 r., w celu wyremontowania domu. Po uzyskaniu akceptacji pracodawcy wykorzystał urlop wypoczynkowy w lipcu i sierpniu, a następnie urlop bezpłatny we wrześniu 2017 r. W praktyce firmy, co roku z uwagi na szczególny okres i temperatury w lipcu i sierpniu, panował tzw. pusty okres, po którym we wrześniu kierowcy otrzymywali zlecenia i wyruszali w trasy.

W karcie ewidencji pracy powoda pracodawca wskazał, że w 2017 r. w lipcu i sierpniu powód korzystał z urlopu wypoczynkowego, a w wrześniu z urlopu bezpłatnego, natomiast w 2018 r. odnotowano w ewidencji, iż w lipcu przebywał na urlopie wypoczynkowym, natomiast w sierpniu, wrześniu i październiku korzystał z urlopu bezpłatnego. Powód po zjechaniu z trasy Polska-Hiszpania-Polska w 2018 r. informował A. P. – spedytora w pozwanej firmie, że będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego, nie informował go jednak z urlopie bezpłatnym. Dopiero J. S. poinformował go, że powód korzysta z urlopu bezpłatnego. Mimo, że w firmie pozwanego obowiązuje zasada składania wniosków urlopowych na piśmie, spedytorzy A. P. i P. G., nigdy nie widzieli żadnego wniosku powoda o udzielenie urlopu bezpłatnego, nigdy też nie informował on ich, że zamierza z takiego korzystać w 2018 r. Jedyne J. S. informował ich, iż przy zatrudnianiu powód wspomniał o tym, że będzie chciał korzystać z urlopu bezpłatnego w okresie letnim, gdy jest zmniejszona ilość pracy. W 2018 r. spedytorzy byli przekonani, że powód wzorem poprzedniego roku złożył pracodawcy wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego, lecz nie widzieli takiego wniosku i nie słyszeli od powoda, iż będzie on z takiego korzystał. Wiedzieli natomiast o zwykłym urlopie wypoczynkowym. W dniu 11 października 2018 r. powód telefonował do pozwanego w celu wyjaśnienia sytuacji, dlaczego nie otrzymuje zleceń, gdyż przyjętą praktyką było, iż po urlopie wypoczynkowym i okresie letnim, kierowcy otrzymywali na telefony służbowe informacje o trasie, terminie i miejscu przeznaczenia towaru. Brak informacji od pracodawcy zaniepokoił powoda, dlatego dzwonił do J. S.. Strony umówiły się na rozmowę w dniu 18 października 2018 r., w czasie której powód dowiedział się, iż umowa o pracę nie zostanie z nim przedłużona, a pracodawca uważa, że od sierpnia 2018 r. przebywa na urlopie bezpłatnym. M. B. nie zgadzał się i protestował przeciwko tym twierdzeniom, co nie zmieniło stanowiska pracodawcy, że taka była umowa przy zatrudnieniu, iż dwa miesiące w roku, będzie spędzał na urlopie bezpłatnym. Pismem z dnia 23 października 2018 r. pozwany powiadomił powoda, iż umowa o pracę dobiega końca z dniem 31 października 2018 r. i pracodawca nie zamierza jej przedłużyć.

Dowód: pismo z 23.10.2018 r. – k. 50; karta ewidencji nieobecności – k. 51-52; karty kierowcy – k. 58-65; zeznania świadków: A. P. – k. 73-74 i P. G. – k. 74-75; przesłuchanie powoda – k. 38-39, 75-76 (nagrania rozpraw – k. 40a, 77)

W dniu 5 listopada 2018 r. pracodawca wystawił powodowi świadectwo pracy w którym wskazał w pkt 4 ppkt 2 okres urlopu bezpłatnego od 1 sierpnia do 31 października 2018 r. z adnotacją „na prośbę pracownika”, a w ppkt 10 wskazał ten sam okres jako okres nieskładkowy. Na żądanie powoda pozwany pracodawca wystawił powodowi drugie, sprostowane, świadectwo pracy, w którym skreślono w pkt 4 ppkt 2 adnotację „na prośbę pracownika” przy urlopie bezpłatnym od 1 sierpnia do 31 października 2018 r. Pracodawca pozostawił jednak na świadectwie powyższym termin urlopu bezpłatnego oraz analogiczny okres nieskładkowy z pkt 4 ppkt 10.

Dowód: wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z 13.11.2018 r. – k. 6; świadectwa pracy z 5.11.2018 r. – k. 7-10; pismo z 23.11.2018 r. – k. 66; przesłuchanie powoda – k. 38-39, 75-76 (nagrania rozpraw – k. 40a, 77)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny, Sąd ustalił na podstawie przedłożonych w sprawie dokumentów, których prawdziwości i wiarygodności strony nie kwestionowały oraz na podstawie przesłuchania powoda, które było jasne, konsekwentne, spójne, rzeczowe i korelowało z dowodami z dokumentów. Ponadto Sąd dał wiarę świadkom, gdyż ich zeznania były spójne, logiczne, konsekwentne i korelowały z przesłuchaniem powoda w zakresie koniecznym dla rozstrzygnięcia sprawy. Podkreślić należy, że w zeznaniach świadkowie zgodnie zeznali, iż w firmie (...) obowiązywały pisemne wnioski urlopowe, które składano do kadr lub bezpośrednio pracodawcy, a ponadto nie widzieli oni żadnych wniosków urlopowych powoda, w szczególności wniosków o urlop bezpłatny. Słyszeli i to wyłącznie od samego pozwanego, iż w 2018 r. powód korzystał z urlopu bezpłatnego, a o takiej chęci miał mówić pracodawcy w momencie zatrudnienia. Podkreślenia wymaga, iż fakt, że pozwany mówił świadkom o takich okolicznościach, nie jest równoznaczny z przyjęciem, iż rzeczywiście taka rozmowa miała miejsce. W tym zakresie Sąd dał wiarę powodowi, iż nie zgłaszał przy przyjęciu do pracy J. S. chęci uzyskania corocznego urlopu bezpłatnego w okresie letnim. W tej kwestii twierdzenia pozwanego są całkowicie nielogiczne i sprzeczne z zebrany materiał dowodowy. Należy bowiem zaznaczyć, iż powód – co sam przyznał – korzystał z urlopu bezpłatnego, ale wyłącznie jeden raz w okresie od 1 do 30 września 2017 r. i wówczas, co kluczowe, złożył pisemny wniosek o udzielenie takiego urlopu, wskazując na konieczność remontu domu rodziców, w związku ze zniszczeniami wskutek wicher (k. 53). Takiego wniosku nie składał natomiast ani w 2016 r., kiedy to, jak wynika ze świadectwa pracy w ogóle nie korzystał z urlopu bezpłatnego (co już dobitnie sprzeciwia się twierdzeniom pozwanego o rzekomej chęci korzystania z corocznego urlopu bezpłatnego, o ile bowiem taka rozmowa miałaby mieć miejsce, to zapewne w pierwszym okresie letnim po zatrudnieniu powód z takiego urlopu przecież tym bardziej by skorzystał), ani też w 2018 r. Trudno zrozumieć twierdzenia pozwanego (abstrahując od ich niezgodności z prawem, o czym poniżej), że powód miał ustnie zgłosić wniosek o coroczny urlop bezpłatny, a potem w 2017 r. złożyć wniosek pisemny i nie składać go w roku 2018, a w roku 2016 w ogóle z takiego urlopu nie korzystać. W twierdzeniach tych brak podstawowej logiki, a są one z całą pewnością sprzeczne z doświadczeniem życiowym, które wskazywałoby, że pracownik albo w ogóle nie składa pisemnych wniosków o urlop, albo też zawsze składa je w takiej formie. Istotne, jak potwierdzili to świadkowie, korzystanie z wszelkich form urlopu, jest u pozwanego poprzedzane każdorazowo pisemnym wnioskiem do kadr lub pracodawcy. Twierdzenie więc, że pozwany udzielił powodowi urlopu bezpłatnego za okres od 1 sierpnia do 31 października 2018 r., na jego ustny wniosek złożony w grudniu 2015 r. jest całkowicie niewiarygodne. Konstatację tę potwierdza zachowanie pozwanego, który po otrzymaniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy wykreślił z niego stwierdzenie „na prośbę pracownika”. Zdaniem Sądu miał więc pełną wiedzę, że powód takiego wniosku nie składał i z tego względu część zapisu wykreślił, z niezrozumiałych przyczyn dalej stojąc na stanowisku, iż powód korzystał z urlopu bezpłatnego. Wynika to prawdopodobnie z niezrozumienia istoty i funkcji urlopu bezpłatnego i przekonania pozwanego, że skoro M. B. faktycznie nie świadczył pracy w okresie od 1 sierpnia do 31 października 2018 r., to tym samym przebywał na urlopie bezpłatnym. Stanów tych jednakże nie sposób zrównywać, albowiem fakt nieświadczenia pracy w konkretnym okresie może wynikać z wielu różnych sytuacji prawnych (niezdolność do pracy, tzw. porzucenie pracy, gotowość do pracy, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy itd.), których nie można w żadnym wypadku sprowadzać do „urlopu bezpłatnego.”

W tym miejscu należy podkreślić, iż J. S. nie stawiał się na żadną z dwóch rozpraw, na które był prawidłowo wezwany, pod rygorem pominięcia dowodu z przesłuchania, stąd na zasadzie art. 302 § 1 k.p.c. Sąd ograniczył przesłuchanie

stron wyłącznie do osoby powoda. Istotnym w tym kontekście pozostaje, iż o ile po stronie pozwanej istniałaby realna chęć złożenia zeznań, to było to możliwe zarówno na rozprawie w dniu 10 stycznia 2019 r., kiedy to J. S. nie stawiał się bez jakiegokolwiek usprawiedliwienia, jak i na rozprawie w dniu 12 lutego 2019 r., kiedy to jego pełnomocnik, w sposób zupełnie niewiarygodny, próbowała usprawiedliwić jego nieobecność bliżej niesprecyzowanymi obowiązkami służbowymi. O fakcie rozprawy miał on jednak wiedzę dużo wcześniej, tak więc mógł w sposób prawidłowy zapewnić ewentualne zastępstwo w firmie, o ile choćby w najmniejszym stopniu miał ochotę złożyć zeznania przed tutejszym Sądem. Takie zachowanie ewidentnie świadczy o całkowitym lekceważeniu Sądu i strony przeciwnej i nie może prowadzić do dezorganizacji pracy Sądu i prawa strony do rozpoznania sprawy w rozsądnym terminie, zwłaszcza jeśli jest to sprawa tak nieskomplikowana, jak w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy.

Należy podkreślić, zwłaszcza w kontekście prób pozwanego łączenia tych kwestii, że niniejsza sprawa nie dotyczyła ewentualnego wynagrodzenia powoda za czas pozostawania bez pracy (art. 81 k.p.), w związku z czym okoliczności z tym związane nie miały dla Sądu najmniejszego znaczenia przy rozstrzygnięciu. Żądanie powoda dotyczyło wyłącznie sprostowania świadectwa pracy w zakresie ustalenia, że nie korzystał on w spornym okresie z urlopu bezpłatnego. Fakt natomiast, czy był on w okresie od 1 sierpnia do 31 października 2018 r. zdolny i gotowy do pracy, pozostawał poza przedmiotem sporu. Ustalenie, że powód nie korzystał wówczas z urlopu bezpłatnego nie przesądza przy tym, jakiego rodzaju był to okres i jak należy go traktować, albowiem nie tego dotyczyło zgłoszone żądanie, którym to Sąd jest związany na zasadzie art. 321 § 1 k.p.c. Z drugiej strony, nawet jeśli powód nie byłby wówczas gotowy do świadczenia pracy, to nie upoważnia to pracodawcy do przyjmowania, iż przebywa na urlopie bezpłatnym.

Przechodząc do oceny prawnej roszczenia wskazać należy, iż zgodnie z art. 97 § 1 k.p., w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą (§ 1³). W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach (§ 2). Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy (§ 2¹).

Treść świadectwa pracy została uregulowana w przepisie art. 97 § 2 k.p. oraz w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania. Wskazany w tych przepisach katalog informacji zamieszczanych w świadectwie pracy jest katalogiem zamkniętym. Oznacza to, że pracodawca nie powinien zamieszczać w świadectwie pracy innych informacji niż wymienione w art. 97 § 2 zdanie 1 k.p. i § 1 ust. 1 rzeczonego rozporządzenia.

Konieczność sprostowania świadectwa pracy zachodzi wówczas, gdy jego treść nie odpowiada rzeczywistości. Stosownie do treści art. 97 § 2 k.p. w świadectwie podaje się między innymi informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Przepis § 1 ust. 1 pkt. 12 i ust. 2 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. określa, iż w świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 Kodeksu pracy, zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące również okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty, a wzór świadectwa pracy stanowi załącznik do rozporządzenia. W przedmiotowej sprawie powód domagał się sprostowania świadectwa pracy poprzez usunięcie zapisu w pkt 4 ppkt 2 i 10 o urlopie bezpłatnym w okresie od 1 sierpnia do 31 października 2018 r. oraz

analogicznym okresie nieskładkowym, gdyż jak twierdził, nie przebywał wówczas na takim urlopie i nigdy nie składał wniosku o udzielenie takiego urlopu w 2018 r.

W tym miejscu wskazać należy, iż prawo do urlopu bezpłatnego wynika z art. 174 kp, który w § 1 stanowi, iż na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego. Podkreślić należy, iż Kodeks pracy nakłada na pracownika starającego się o urlop bezpłatny obowiązek sformułowania wniosku na piśmie. Zwalnia go natomiast od obowiązku podania ważnych przyczyn, dla których urlop bezpłatny powinien być udzielony. Udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego – niezgodnie z przepisem art. 174 § 1 kp – z inicjatywy pracodawcy i bez pisemnego wniosku o udzielenie takiego urlopu jest w świetle prawa bezskuteczne (tak SA w Łodzi w wyroku z dnia 15 października 1996 r., III AUa 34/96, OSA 1997/10/5; por. Ł. Pisarczyk [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. L. Florka, WKP 2017, Lex kom do art. 174). Pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika, w którym określony został maksymalny wymiar urlopu bezpłatnego, i ma prawo udzielić mu urlopu w mniejszym wymiarze niż wnioskowany. Nie ma natomiast prawa udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w wymiarze dłuższym niż określony we wniosku lub „udzielić” go bez pisemnego wniosku.

Biorąc powyższe pod uwagę wskazać należy, że w przedmiotowej sprawie pracodawca nie przedstawił żadnego wniosku powoda dotyczącego urlopu bezpłatnego za 2018 r., natomiast przedłożony wniosek z 2017 r. dotyczy konkretnie wskazanego okresu. Ponadto we wniosku tym powód wskazał, w jakim celu jest on składany – wyremontowania domu. W trakcie postępowania dowodowego wyjaśniono, iż remont dotyczył domu rodziców powoda i był powiązany z uszkodzeniami powstałymi na skutek gwałtownych burz. Dalej zauważyć należy, że żaden ze świadków nie widział wniosków urlopowych powoda i nawet nie słyszeli oni rzekomych twierdzeń o chęci brania corocznego urlopu bezpłatnego, a jedynie słyszeli od pozwanego, iż M. B. przebywa na urlopie, lecz nie potrafili wyjaśnić o jakie urlopy i jakie konkretnie okresy chodziło. Nie ma zatem żadnych podstaw aby twierdzić, że powód umówił się na początku pracy z pracodawcą, iż będzie on corocznie brał urlop bezpłatny poprzedzony urlopem wypoczynkowym w tzw. pustym okresie, gdy było mało zleceń dla kierowców międzynarodowych. Powyższe należy uznać za gołosłowne twierdzenie pozwanego, gdyż nie przedstawił żadnych dowodów na poparcie swoich tez, którym sprzeciwia się zebrany materiał dowodowy.

Analizując przedmiotową sprawę w oparciu o wykładnię art. 174 kp zauważyć również należy, że pozwany jako pracodawca powinien zadbać, aby każdy wniosek urlopowy, szczególnie dotyczący urlopu bezpłatnego, został złożony w formie pisemnej. Pozwany nie mógł w świetle art. 174 k.p. dorozumiewać nieobecności powoda lub niejako „z urzędu”, samowolnie udzielać mu urlopu bezpłatnego z uwagi np. na trudny dla firmy okres roku w sferze usługowej. Przepis ten wprost zabrania takiego rozumienia konstrukcji urlopu bezpłatnego, iż pracodawca może go udzielić bez wniosku pracownika, nawet jeśli obiektywnie miałyby ku temu ekonomiczne podstawy.

Reasumując zasadniczą część rozważań prawnych wskazać należy, że pozwany nie mógł udzielić powodowi urlopu bezpłatnego bez jego pisemnego wniosku, który nigdy nie istniał, czemu to sam J. S. nie zaprzeczył w toku procesu. Fakt ewentualnego ustnego wniosku i tak pozostawałby w sprzeczności z art. 174 § 1 k.p., w świetle którego można by ewentualnie dopuścić złożenie odpowiedniego wniosku w sposób dorozumiany, ale i tak dalej w formie pisemnej. Mogłoby to więc nastąpić, jeśli powód w formie pisemnej wskazałby nie wprost, a jedynie pośrednio, że chciałby z takiego urlopu faktycznie skorzystać, ale taka okoliczność nie miała w sprawie miejsca. J. S. nie wykazał więc nawet istnienia wniosku w formie ustnej (co i tak pozostawałoby w sprzeczności z art. 174 § 1 k.p.), czego nie potwierdziły zeznania świadków, którzy wskazali wyłącznie, iż to pozwany mówił im o rzekomym wniosku pracownika przy rozpoczęciu współpracy.

Skoro w przypadku urlopu bezpłatnego ustawodawca wyraźnie wskazał, iż wymagany jest pisemny wniosek, a inicjatywa leży po stronie pracownika, to ewidentnie chciał w ten sposób chronić słabszą stronę stosunku pracy właśnie przed samowolnym wysyłaniem pracowników na urlopy bezpłatne. Pozwany, zobowiązany do prowadzenia kompletnych akt osobowych nie może przedstawił wniosku o urlop bezpłatny w 2018 r. (choć taki został złożony w 2017 r.), a świadkowie zeznali, iż takiego wniosku nie widzieli. Okoliczności te, w powiązaniu z jednoznacznym i konsekwentnym twierdzeniem M. B. o nieskładaniu takiego wniosku doprowadziły Sąd do przekonania, iż powód w

spornym okresie od 1 sierpnia do 31 października 2018 r. nie korzystał z urlopu bezpłatnego, co z kolei zobowiązywało do sprostowania wystawionego mu świadectwa pracy poprzez wykreślenie w punkcie 4 podpunktach 2 i 10 związanych z tym zapisów.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwany przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł powód składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzone na jego rzecz od pozwanego kwotę 120,00 zł. Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (j.t.: Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na zasadzie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t.: Dz. U. z 2018 r., poz. 300 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powód był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych, w związku z czym zaistniała konieczność orzeczenia o nich w wyroku. Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Taka sytuacja zaistniała właśnie w niniejszej sprawie, stąd nakazano pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 750,46 zł, na którą składa się nieuiszczona w sprawie opłata od pozwu (30,00 zł) oraz koszty stawienia świadków na rozprawę (357,72 zł + 362,74 zł).

SSR Marcin Winczewski